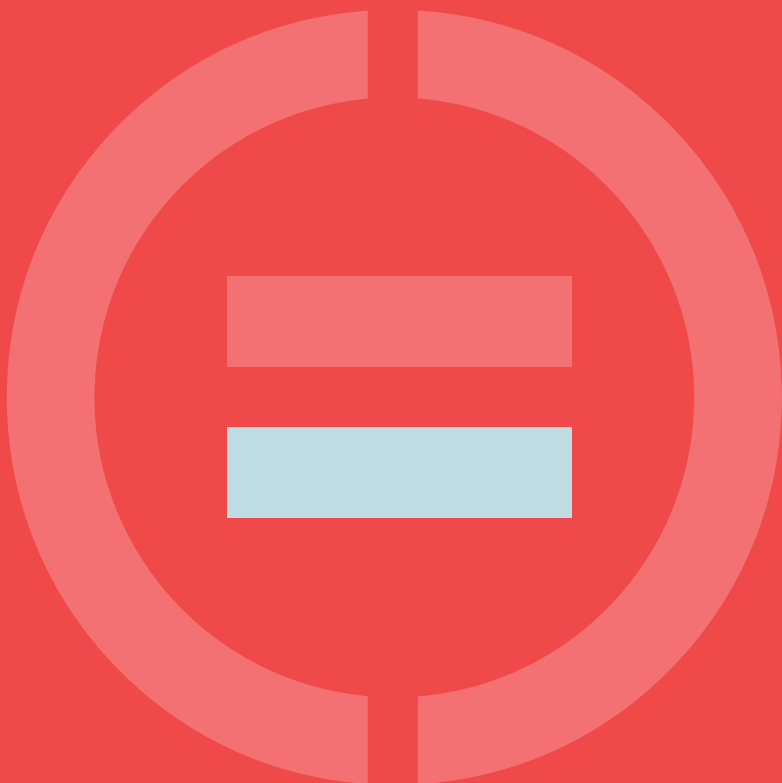


Мрежа за заштита
од дискриминација



„ПЛАТА: ПО ДОГОВОР“

Намалување на родовиот јаз
преку транспарентност на платите

Документ за јавни политики

Издавач: Коалиција „Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“ МАРГИНИ Скопје, Мрежа за заштита од дискриминација

Автор: Вилдан Дрпљанин

Уреднички: Билјана Котевска и Драгана Дрндаревска

Лектура: Виолета Танчева-Златева

Графичко уредување: Бојана Мицевска

Скопје, 2021

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

349.22:331.106

342.734

ДРПЉАНИН, Вилдан

"Плата по договор" [Електронски извор] : намалување на родовиот јаз преку транспарентност на платите / Вилдан Дрпљанин. - Скопје : Маргини, 2021. - 50 стр. ; 21 см

Начин на пристапување (URL):

<https://coalition.org.mk/publikacii/analizi-iiustrazuvanja>. - Текст во PDF формат, содржи 50 стр., илустр. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 09.11.2021. - Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 45-50

ISBN 978-608-4803-37-9

а) Трудово право -- Договори за работа б) Право на работа

COBISS.MK-ID 55411461



Проектот „Мрежа за заштита од дискриминација: Здружена акција за унапредување на еднаквоста и социјалната правда на маргинализираните заедници“ е финансиран од Фондацијата Отворено општество – Македонија. Содржината е единствена одговорност на авторите и на грантистот и на ниту еден начин не може да се смета дека ги изразува гледиштата и ставовите на Фондацијата Отворено општество – Македонија.

МРЕЖА ЗА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Плата: по договор –

Намалување на родовиот јаз преку транспарентност на платите:

Предлог-директива на Европскиот парламент и на Советот за поголема примена на принципот на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност помеѓу мажите и жените преку транспарентност на платите и механизми за спроведување.

– документ за јавни политики –

Содржина

СПИСОК НА КРАТЕНКИ	8
ВОВЕДНИ ЗАБЕЛЕШКИ	9
МЕТОДОЛОШКА РАМКА	13
ПРВ ДЕЛ	14
КОНТЕКСТОТ ЗАД ПРЕДЛОГ -ДИРЕКТИВАТА	
1.1. ТРАНСПАРЕНТНОСТ НА ПЛАТИТЕ	18
1.2. КЛУЧНИ КОНЦЕПТИ НА ПРИНЦИПОТ НА ЕДНАКВА ПЛАТА	22
1.3. МЕХАНИЗМИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ	25
ВТОР ДЕЛ	29
ПРАВНА ПОСТАВЕНОСТ ВО РС МАКЕДОНИЈА	
2.1. УСТАВ НА РС МАКЕДОНИЈА	30
2.2. ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ	31
2.3. ЗАКОН ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА	33
2.4. ЗАКОН ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ	36
ЗАКЛУЧОЦИ	40
ЛИСТА НА ПРЕПОРАКИ	42
БИБЛИОГРАФИЈА	45

СПИСОК НА КРАТЕНКИ

ДИТ	Државен инспекторат за труд
ЕУ	Европска Унија
ЕП	Европски парламент
ЗЕМ	Закон за еднакви можности на жените и мажите
ЗРО	Закон за работните односи
ЗСЗД	Закон за спречување и заштита од дискриминација
КСЗД	Комисија за спречување и заштита од дискриминација
МОТ	Меѓународна организација на трудот
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
НП	Народен правобранител
СПЕУ	Суд на правдата на Европската Унија

ВОВЕДНИ ЗАБЕЛЕШКИ

„Секоја земја членка треба да гарантира почитување и примена на принципот на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност помеѓу работниците и работничките.“^[1]

Член 141 од Договорот за основање на Европската заедница, 1957 г.

Доколку некогаш сте барале работа во РС Македонија, веројатно ви е многу добро познато колку ретко на огласите за вработување се објавува износот на нето-платата. Работодавачите упорно одбиваат да ја почитуваат законската обврска, која ги задолжува да го наведат паричниот износ на основната или износот од најнизок до највисок степен на нето-платата за работното место за кое се бара работник, кога вработуваат по пат на јавен оглас.^[2] Со оглед на тоа што ниту глобите во износ од 200 до 1.000 евра, во зависност од големината на работодавачот, за објавен јавен оглас и слободно работно место спротивно на Законот за работните односи, не ги одвркаат од ваквата пракса,^[3] јасно е дека тајноста на платите е во директен интерес на работодавачите, а на сметка и штета на работниците.^[4]

Поточно, огласувачите најчесто нагласуваат дека платата ќе биде договорена по завршувањето на процесот на вработување со успешниот кандидат, затоа што сметаат дека на тој начин ќе можат да обезбедат подобра понуда за себе, односно да определат помала плата за работникот.^[5] Ова особено важи за преговорите во кои успешниот кандидат за вработување е жена,^[6] затоа што самата поставеност на пазарот на трудот ги става жените во понеповолна позиција за преговори. Податоците посочуваат дека жените се огромно мнозинство од неактивното население,^[7] често заработуваат помалку и работат во послабо платените индустрии.^[8]

1. European Union, Treaty Establishing the European Community (Consolidated Version), Rome Treaty, 25 March 1957, член 141.

2. Член 23 став 1 алинеја 5 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на РС Македонија“ бр. 110/19 и 267/20).

3. Член 265 став 1 алинеја 7 од Законот за работните односи.

4. Ова е дискусија стара речиси сто години, за илустрација повеќе во Jones, J. H. (1926). *The Secret of High Wages*.

5. Повеќе за ваквиот пристап може да се види и во многу постари публикации, како, на пример, во Pfeffer, J. (1998). *Six dangerous myths about pay*. Harvard business review, 76(3), 109-120.

6. За подлабока перспектива види Federici, S. (1975). *Wages against housework*. Bristol: Falling Wall Press.

7. Според последните податоци за пазарот на труд во 2021 година, стапката на неактивно население изнесува 37,5 % кај мажите и 62,5 % кај жените. Извор: Државен завод за статистика, Активно население во РС Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, I тримесечје од 2021 година.

8. Фондација за демократија на Вестминстер, Северна Македонија, К. Колозова и група автори (2019), *Политичко учество на жените во Северна Македонија: студија и научно-истражувачки трудови*, 162-163.

Покрај тоа што не е познато колку Државниот инспекторат за труд (ДИТ) добива поплаки и/или реагира во врска со јавните огласи,^[9] со оглед на тоа што во медиумите речиси и не можат да се најдат известувања за такви случаи, реалноста е дека во најголем дел од времето во РС Македонија не се зборува за платите.

Степенот на (не)транспарентност на платите започнува од самото објавување на огласите и нивното (не)наведување во нив, по вработувањето и во текот на целиот работен однос, па најчесто колеги кои работат на исто работно место можат да примаат различни плати за истиот труд, а притоа воопшто да не се свесни за тоа.^[10]

Во ситуација кога постојат значителни родови нееднаквости во РС Македонија во поглед на приходите, заработката и поделбата на одговорностите во домаќинствата,^[11] ова води до неправедно статус кво, штетно за работничките, но и генерално за економијата. Свкупно, индексот на родова еднаквост во Македонија во 2015 година изнесувал 62 и е под просечниот индекс за Европската Унија (ЕУ) од 66,2.^[12] Според последните достапни податоци, родовиот јаз во платите во РС Македонија во 2017 година изнесувал 15 отсто, додека ако се земаат предвид карактеристики како што се образованието, стажот, возраста и профилот на професија, овој јаз се зголемува на 17,3 отсто, а ако се разгледуваат само луѓето кои имаат завршено основно образование, јазот е 28 отсто.^[13] Ова значи дека во просек на секои 20.000 денари кои ги заработува маж во РС Македонија, во зависност од околностите, жена за истиот труд заработува 17.000, 16.540 или 14.440 денари. Ова најмногу се должи на силно вкоренетите патријархални родови улоги во многу домаќинства во РС Македонија и генерално во системските практики со кои се обезвреднува женскиот труд и се припишува на таканаречени „родови карактеристики“.

Состојбата е дополнително влошена за жените припаднички на етнички малцинства и/или жените кои живеат во руралните средини,^[14] што резултира со тоа жените да трошат седумпати повеќе време отколку мажите на работа во домаќинството.^[15] Стереотипната поделба на родовите улоги понатаму се отсликува на пазарот на трудот така што работите кои претежно се извршуваат од страна на жените се помеѓу најмалку регулираните и најниско платените и жените се

9. На пример, во годишните извештаи на ДИТ во периодот од 2011 до 2019 година воопшто не се наведуваат информации за поплаки и/или реакции во врска со јавните огласи, извештаите се достапни на: https://dit.gov.mk/?page_id=69.

10. Глобално илустрирано во Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., & Messacar, D. (2019). *Pay transparency and the gender gap* (No. w25834). National Bureau of Economic Research.

11. Solidar Foundation (2021), *Social Rights Monitor 2020 Country Monitor: North Macedonia*, 7.

12. Ministry of Labour and Social Policy and State Statistical Office in the Republic of North Macedonia in cooperation with the European Institute of Gender Equality, Bashevskа, M. (2019) *Gender Equality Index for North Macedonia*.

13. Евростат, (2018), *Живот и работа во Северна Македонија*, 5 јуни 2018.

14. Детално образложено во Sproule, K., Dimitrovska, N., Risteska, M., Rames, V. (2019). *USAID/North Macedonia Gender Analysis Report. Prepared by Banyan Global*.

15. Solidar Foundation (2021), *Social Rights Monitor 2020 Country Monitor: North Macedonia*, 7.

примарно вработени на позиции на пониско ниво.^[16]

Транспарентноста на платите значи дека работничките и работниците се информирани за скалилата на вреднувањето на трудот и имаат јасна слика за износот на нето-платите од најнизок до највисок степен за конкретни работни места.^[17] Самото тоа им овозможува на работниците да видат и докажат потенцијална дискриминација заснована врз род и ја прави видлива родовата пристрасност во системите за плати и оценувањето на одредени професионални вештини кои најчесто се гледаат како женски квалитети, кои како такви не треба да бидат дополнително платени.^[18] Најдобар пример за тоа се здравствените работнички, медицинските сестри и болничарките, кои и покрај тоа што вршат едни од најтешките и најважните работи, поради стереотипното гледање на грижата како нешто „природно“ за жените, воопшто не се вреднувани и најчесто нивните плати се значително под просечните.^[19]

Повеќе од две третини од здравствената работна сила низ светот, вклучително и 85 отсто од медицинските сестри и 90 отсто од здравствените работници кои се вклучени во долготрајната нега на болните, се жени.^[20] Нееднаквото и невреднуваното плаќање во пракса резултира со намалена мотивација и продуктивност за работа и последователно предизвикува негативни економски ефекти. За да биде состојбата уште полоша, жените се соочија и со товарот од дополнителната неплатена работа предизвикана од затворањето на училишни и установи за згрижување деца и во поголем број останаа без работни места, бидејќи работат во секторите кои се најпогодени од кризата со ковид-19. Оттука, потребно е итно отворање на темата за транспарентност на платите како значаен чекор во борбата против родовата пристрасност при нивното определување.

Со оглед на тоа што ваквата пристрасност може да биде и без умисла, транспарентноста на платите ќе придонесе да се подигне свеста за проблемот кај работодавачите и да им помогне да ги идентификуваат дискриминаторските разлики во платите засновани врз род, што не можат да се објаснат со валидни дискрециони фактори.^[21] Како таква, транспарентноста на платите е суштинска алатка за разбивање на сомнежите за еднаква плата помеѓу мажите и жените и за поддршка на елиминирањето на родовата пристрасност во практиките за одредување плати. На овој начин, може да се поттикне промена во ставовите

16. На пример, дури 40 % од Ромките и 46 % од Албанките се неактивни на пазарот на трудот. Види повеќе во Sproule, K., Dimitrovska, N., Risteska, M., Rames, V. (2019).

17. Ramachandran, G. (2011). Pay transparency. *Penn St. L. Rev.*, 116, 1043.

18. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 2.

19. Извор: Државен завод за статистика, *Просечна месечна исплатена нето-плата по вработен*, март 2021 година.

20. Ова е подетално објаснето во Jones, C. B., & Gates, M. (2004). Gender-based wage differentials in a predominantly female profession: observations from nursing. *Economics of Education Review*, 23(6), 615-631.

21. Сепак, важно е да се нагласи дека системските недостатоци од овој тип и статус квото, впрочем, им одговараат на работодавачите, кои најчесто свесно го злоупотребуваат женскиот труд користејќи ја опишаната положба во која се наоѓаат жените.

кон платите на жените со подигање на свеста и стимулирање на дебата околу причините за структурните разлики во платите помеѓу работничките и работниците. Постои реална надеж дека овие политики ќе инспирираат промени за пошироко разгледување на концептот на родова еднаквост на ниво на компанија и ќе промовираат поблиска соработка помеѓу работодавачите и претставниците на работниците.

Предлог-директивата на Европскиот парламент и на Советот за поголема примена на принципот на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност помеѓу мажите и жените преку транспарентност на платите и механизми за спроведување, е најновиот обид за подобрување на состојбите во ЕУ во овој сегмент. Во тој контекст, вреди да се согледа што РС Македонија може да извлече од оваа Предлог-директива со цел да ги подобри своето законодавство и имплементација и да придонесе кон борбата за родова еднаквост, а притоа да ги искористи и економските придобивки што неизбежно следуваат со ваквите промени.^[22]

Овој документ за јавни политики ја анализира поставеноста на македонското законодавство во однос на заштитата на правото на еднаква плата за иста или работа со еднаква вредност и ги разгледува можностите за намалување на родовиот јаз преку транспарентност на платите. Главен предмет на анализа е „свежата“ Предлог-директива на Европскиот парламент и на Советот за поголема примена на принципот на еднаква плата за еднаква или работа со еднаква вредност помеѓу мажите и жените преку транспарентност на платите и други механизми за спроведување. Преку претставување на два дела, од кои првиот ги анализира одредбите од Предлог-директивата, а вториот предлага решенија за соодветна имплементација во македонски контекст, целта на документот е да се укаже на сериозниот проблем на родовиот јаз во платите. Изложеното посочува дека РС Македонија во одредени делови ја има потребната законска основа за намалување на јазот, но и дека во реалноста речиси не се преземаат никакви чекори за вистинско справување со проблемот.

Документот завршува со препораки кои целат да го унапредат македонскиот правен систем со тоа што ќе ги постават контурите за подобро трудово и антидискриминаторско законодавство. Оттука, препораките се детално образложени и се наменети за Собранието, Владата, Министерството за труд и социјална политика, Државниот инспекторат за труд, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, синдикатите и работодавачите.

22. Детално образложено во Marçal, K. (2016). *Who Cooked Adam Smith's Dinner?*. Simon and Schuster.

МЕТОДОЛОШКА РАМКА

Методолошкиот пристап на овој документ се потпира првенствено на деск-истражување кое опфаќа правна анализа на наведената Предлог-директива и на домашното законодавство. Деск-истражувањето опфаќа преглед и анализа на секундарните извори на податоци од достапните публикации, истражувања, извештаи и документи поврзани со родовиот јаз и транспарентноста на платите, со фокус на состојбата во РС Македонија и ЕУ.

Правната анализа на законската рамка вклучува анализа на преработената Директива на ЕУ,^[23] Предлог-директивата на Европскиот парламент и на Советот за поголема примена на принципот на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност меѓу мажите и жените преку транспарентност на платите и механизми за спроведување,^[24] како и националното законодавство. Во однос на националното законодавство, опфатени се следните прописи:

- **Уставот на РС Македонија;**
 - **Законот за работните односи;**
 - **Законот за спречување и заштита од дискриминација;**
- И**
- **Законот за еднакви можности на мажите и жените.**

Оттука, документот дава преглед на можната примена на Предлог-директивата во националното законодавство и вклучува критички осврт на постојните предности и недостатоци на домашните политики и механизмите за заштита на принципот на еднаква плата преку транспарентноста на платите. Имајќи предвид дека транспарентноста во овој поглед е неизбежно поврзана со родовиот јаз во платите и причините кои стојат зад тоа^[25], овој документ за јавни политики во одредени делови ќе се потпира на наодите на претходната анализа од овој проект.^[26] Ова се однесува на наодите поврзани со фактичката состојба со родовиот јаз во државата и поврзувањето на националната регулатива со преработената директива.^[27]

23. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) OJ L 204, 26.7.2006, p. 23–36.

24. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021.

25. Опфатено во Goldberg, I. G. (2021). *Mother of Invention: How Good Ideas Get Ignored in an Economy Built for Men*.

26. Коалиција МАРГИНИ Скопје, Мрежа за заштита од дискриминација, И. Јадровски (2020), *Повеќе работа за помалку пари: како да се намали родовиот јаз во платите во Република Северна Македонија?*

27. Во оваа фаза, додека Предлог-директивата сè уште не е усвоена и не произведува правно дејство на ниво на ЕУ, овој документ за јавни политики цели навремено да ги навести потребните усогласувања и промени.

ПРВ ДЕЛ КОНТЕКСТОТ ЗАД ПРЕДЛОГ -ДИРЕКТИВАТА

Родов јаз во платите се јавува кога при исти работни услови жените се платени помалку од мажите за иста или работа со еднаква вредност во поглед на потребните вештини, одговорност и залагање.^[28] Формалното препознавање на овој проблем на меѓународно ниво датира од 1951 година,^[29] кога е усвоена Конвенцијата за еднакво плаќање како обид да се надмине родовиот јаз во платите.^[30] Речиси универзалната ратификација на оваа Конвенција, од страна на 173 држави,^[31] е добар показател колку земјите низ светот даваат важност на постигнувањето на оваа цел.^[32]

На европско ниво,^[33] правото на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност е помеѓу основните принципи на Европската Унија и претставува темел на економската родова рамноправност,^[34] а првенствено е гарантирано со договорот од Рим.^[35]

Барањето да се обезбеди еднаква плата е регулирано во Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена)^[36] и дополнително во 2014 г. со препорака на Комисијата за транспарентност на платите.^[37] Сепак, имплементацијата на овој принцип во пракса останува предизвик и покрај законската рамка во ЕУ,^[38] вклучително и за

28. Brynin, M. (2017). *The gender pay gap*. Equality and Human Rights Commission (EHRC), 7.

29. Види Brandão, M. M. D. S. V. (2021). *Causes of gender pay gap in Europe: a panel analysis*.

30. International Labour Organization (ILO), Equal Remuneration Convention, 29 June 1951, C100.

31. Достапно на: Ratifications of C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) Date of entry into force: 23 May 1953.

32. Повеќе во М. Казанџиска, М. Ристеска и В. Шмит (2012), *Родовиот јаз во платите во Поранешната Југословенска Република Македонија*, 5.

33. Во Европската Унија, но во најголем дел вклучувајќи ги и земјите кои се кандидати за членство во ЕУ.

34. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 1.

35. European Union, Treaty Establishing the European Community (Consolidated Version), Rome Treaty, 25 March 1957, член 141.

36. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (OJ L 204, 26.7.2006, p. 23). Оваа Директива ги консолидираше постоечките директиви за родова еднаквост во областа на вработувањето, вклучувајќи судска пракса на Судот на правдата на Европската Унија, односно Директивата 75/117/ЕЕЗ за еднаква плата, Директива 86/378/ЕЕЗ (изменета и дополнета со Директивата 96/97/ЕЗ) за еднаков третман во шемите за социјално осигурување при работа, Директивата 76/207/ЕЕЗ (изменета со Директивата 2002/73/ЕЗ) за еднаков третман на мажите и жените и Директивата 97/80/ЕЗ (изменета со Директивата 98/52/ЕЗ) за товарот на докажување во случаи на дискриминација заснована врз род.

37. Commission Recommendation 2014/124/EU of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency (OJ L 69, 8.3.2014, p. 112).

38. За илустрација, види Malmberg, J., (2003), *Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions*.

земјите кои се кандидати за членки каква што е РС Македонија,^[39] најмногу поради огромниот недостиг на транспарентност на платите.^[40]

Моменталната состојба покажува дека родовиот јаз во платите во Европската Унија е околу 14отсто,^[41] со што ваквиот феномен има долгорочни последици врз квалитетот на животот на жените и нивната изложеност на сиромаштија. Последователно, родовиот јаз во платите се пресликува во родов јаз во пензиите, кој на ниво на ЕУ изнесува 33 отсто.^[42] Како што беше образложено претходно, состојбата во РС Македонија со родовиот јаз е за еден процент повисока и изнесува 15 отсто,^[43] додека за родовиот јаз во пензиите не се достапни релевантни податоци.^[44]

Повеќекратните повици на Европскиот парламент (ЕП) за поголем ангажман на ова поле, надополнети со огромните економски и социјални последици од пандемијата предизвикана од вирусот ковид-19 и имајќи предвид дека жените се значително повеќе погодени,^[45] налагаат преземање на итни мерки за надминување на овој проблем.^[46] Во јуни 2019 година ЕП побара Комисијата да развие конкретни чекори за подобрување на транспарентноста на платите,^[47] по што Комисијата изнесе детално разработен план за нови обврзувачки мерки за зголемување на транспарентноста на платите во Стратегијата за родова рамноправност 2020 – 2025.^[48] Генералните проценки и заклучоци кои посочуваат дека правото на еднаква плата не се применува или не се спроведува правилно во пракса и огромниот недостиг на транспарентност на платите во многу земји членки, се и основите од кои произлегува оваа Предлог-директива.^[49] Надоврзувајќи се на Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена),^[50] Предлог-директивата воведува нови и подетални

39. Повеќе во World Bank Group, (2018), *Trends in Labour Markets in FYR Macedonia: A Gender Lens*.

40. Евалуациите на Комисијата во овој поглед се достапни на: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf, додека кон извештаите може да се пристапи на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2013:0861:FIN>.

41. Индикаторот за родовиот јаз во платите ја мери разликата помеѓу просечната бруто-часовна заработка на вработените мажи и жени како процент од просечната бруто-часовна заработка. За подетално, види https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/SDG_05_20.

42. Евростат, достапно на: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>.

43. Државен завод за статистика, 2020. *Анкета за структура на заработката на вработените, 2018*.

44. Не постои официјален податок од ниту една државна институција.

45. Детално образложено во Eurofound (2020), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

46. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 1.

47. EPSCO Conclusions, June 2019 (doc. 10349/19).

48. COM (2020)152 final.

49. Види O'Reilly, J., Smith, M., Deakin, S., & Burchell, B. (2015). Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 299-317.

50. Дел од методолошкиот пристап за анализа на Директивата е преземен од пристапот во документот за јавни политики насловен: Коалиција „Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“ МАРГИНИ Скопје, Мрежа за заштита од дискриминација, Ј. Јовановска Кануркова (2020), *Како до поголема заштита на самовработените бремени жени и бремените сопруги и животните партнерки на самовработени лица: Предизвиците за усогласувањето на Директивата 2010/41/ЕУ во областа на социјална заштита и надоместоци при мајчинство во РС Македонија*.

правила за обезбедување усогласеност со принципот на еднаква плата за еднаква работа или за работа со еднаква вредност помеѓу мажите и жените и се заснова врз три цели:

- **воспоставување транспарентност на платите;**
- **олеснување на примената на клучните концепти кои се однесуваат на принципот на еднаква плата, вклучително и „плата“ и „работа со еднаква вредност“;**

и

- **зајакнување на механизмите за спроведување.^[51]**

На некој начин, Предлог-директивата е круна на залагањата на ЕУ во врска со еднаквата плата за еднаква работа, како еден од најстарите принципи на ЕУ што се воспоставува со основањето на Европската економска заедница, во форма на предуслов за да може да се обезбеди функционирање на заедничкиот пазар.^[52]

Имајќи предвид дека европскиот столб за социјални права и неговите 20 принципи се компас на ЕУ за изградба на поправедна Европа и промовирање на подобри услови за живот и работа за сите,^[53] Предлог-директивата доаѓа како логичен следен чекор во насока на обезбедување родова рамноправност.

Имено, на 3 март 2021 година, Комисијата изнесе амбициозен план за акција низ цела ЕУ и оваа Предлог-директива е дел од тој поширок пакет на мерки и иницијативи насочени кон справувањето со корените на родовиот јаз и кон економско зајакнување на жените. Предлог-директивата се смета за погоден правен инструмент со кој ќе се утврди рамката за подобрување на примената на принципот на еднаква плата преку транспарентност на платите и зајакнати механизми за спроведување.

Од една страна, затоа што директивата би овозможила зајакнување на постојните одредби, додека од друга страна, им се остава доволно простор и дискреција на државите во однос на начинот на спроведување на новите права и обврски, земајќи го предвид нивниот национален контекст.

Како таков, овој пристап е во согласност со сè што се презема во врска со прашањата на вработување и недискриминација.^[54]

51. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 2.

52. Под притисок од страна на Франција, која во 50-тите веќе го има принципот на еднаква плата во своето законодавство, а со цел заштита на сопствената економија во услови на заеднички пазар, како, на пример, опасност од нелојална конкуренција во приватниот сектор во други земји членки во кои приватниот сектор нема обврска да исплаќа еднакви плати.

53. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 3.

54. На пример, Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System (OJ L 159, 28.5.2014, p. 1), или Directive 2014/54/EU of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers (OJ L 128, 30.4.2014, p. 8).

Конечно, одлуката Предлог-директивата да биде посебна, односно да не се менува или заменува Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена), се должи на опфатот и структурата на претходната директива.^[55]

Знаејќи дека правните и институционалните механизми за заштита и спречување на дискриминација поврзана со родовиот јаз во платите, не ги даваат посакуваните резултати, особено е важно да се разгледа како наведените решенија од Предлог-директивата можат да се искористат во македонски контекст. Конкретно, Министерството за труд и социјална политика (МТСП), ДИТ, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД) и Народниот правобранител (НП) не нудат функционална и ефикасна заштита од дискриминација во овој поглед, не документираат вакви случаи, не постапуваат по службена должност, ниту пак имаат доволно капацитети за да препознаат ваков тип на дискриминација.^[56] Дополнително, во РС Македонија нема судска пракса од оваа област, што отвора прашања за информираноста и свеста за заштита на ова право, за достапноста на судската заштита во географска и материјална смисла, како и за (не)мотивираноста за водење на постапка како резултат на срам и/или страв од губење на работното место.^[57]

Оттука, во првиот дел трите цели ќе бидат засебно разгледани за да можат да се издвојат потребните елементи врз основа на кои македонскиот систем може да се надгради, а во вториот дел ќе се наведат конкретни предлози за интервенции во законските решенија.

55. Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена) има поширок опфат за справување со родовата дискриминација при вработувањето и во работните односи, а самостојно поглавје во врска со транспарентноста на платите и соодветните одредби за спроведување не би одговарало на постојната структура на таа директива, па одлучено е да не се менува или заменува. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 5 и 6.

56. И. Јадровски (2020), 10.

57. И. Јадровски (2020), 10.

1.1 ТРАНСПАРЕНТНОСТ НА ПЛАТИТЕ

Заштитата на работничките права и целокупното трудово законодавство во ЕУ е регулирано во рамките на човековите права и Повелбата за човекови права на ЕУ.^[58] Правните основи за дејствување во оваа област во рамките на ЕУ можат да се побараат под насловот Социјална политика од Договорот за функционирањето на ЕУ,^[59] а само досега се усвоени тринаесет директиви што ги регулираат сите аспекти на работниот однос.^[60] Заради просторни ограничувања и за потребите на овој документ за јавни политики, ќе се задржиме само на Директивата 2006/54/ЕС^[61] и новата Предлог-директива во однос на транспарентноста на платите.^[62] За таа цел и за подобра структура на овој документ, ќе бидат разгледувани четирите суштински елементи врзани за транспарентноста на платите:^[63]

● **правото на информација за платата;**

● **известување од компаниите;**

● **ревизија на плати;**

и

● **колективно договарање на плати.**

Транспарентноста на платите во смисла на Предлог-директивата почнува уште пред самото вработување, односно кандидатите за вработување имаат право да го знаат почетното ниво или опсегот на платата за конкретната позиција, чија вредност треба да биде определена врз објективни и родово неутрални критериуми.^[64] Овие информации треба да бидат наведени во огласот за вработување или да се јавно достапни на друг начин без да има потреба кандидатот директно да ги побара пред да аплицира. Дополнително, работодавачот не може во ниту една форма, усно или писмено, лично или преку застапник, да ги прашува кандидатите за износот на платата на претходните работни места.^[65] Ова е со цел да се прекине низата на продолжување на родовиот јазот во платите, затоа што најчесто жените кои претходно биле помалку плаќани продолжуваат да добиваат

58. Charter of Fundamental Rights of the European Union OJ C 326, 26.10.2012, p. 391–407.

59. Членови 151 до 161 од Договорот за функционирањето на Европската Унија. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union OJ C 326, 26.10.2012, p. 47–390.

60. Тие се Directive 2019/1152/EC, Directive 91/553/EEC, Directive 1999/70/EC, Directive 97/81/EC, Directive 2008/104/EC, Directive 91/383/EEC, Directive 94/33/EEC, Directive 2003/88/EC, Directive 2000/79/EC, Directive 2008/94/EC, Directive 2001/23/EC, Directive 2010/18/EU, Directive 98/23/EC.

61. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) OJ L 204, 26.7.2006, p. 23–36.

62. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021.

63. Овие елементи се суштината на Предлог-директивата.

64. Член 5 став 1 од Предлог-директивата.

65. Член 5 став 2 од Предлог-директивата.

пониски плати поради нивниот историјат на претходни примања.^[66] Понатаму, во текот на работниот однос, транспарентноста значи дека работодавачот ќе им овозможи на работничките и работниците лесно достапен опис на родово неутрални критериуми врз основа на кои се одредуваат нивоата на плата и условите за напредување.^[67]

Сегашната состојба се одликува со тоа што компаниите ретко или никогаш не објавуваат скалила на плати, критериумите за утврдување на платите се најчесто нејасни, не постои јасно законско спроведување на транспарентноста на платите и следењето на примената на националните мерки во врска со справувањето со родовиот јаз е нецелосно.^[68] Елиминирањето на родовата пристрасност во практиките за утврдување на плата на работодавачите ќе има позитивно влијание врз задоволството од работата и ангажманот на работниците, два клучни аспекта во посткризниот контекст.^[69] За возврат, придобивките за работодавачите ќе бидат подобрата репутација, задржувањето на добрите работници и работнички и следствено, потенцијална поголема добивка.^[70] Подобрените мерки за спроведување ќе го подобрат пристапот до правда и исполнувањето на загарантираните права на еднаквост и недискриминација, а појасните правила ќе значат и зголемено разбирање и свест за правната рамка и ќе ја зајакнат конзистентноста во примената.^[71]

Предлог-директивата ги вклучува релевантните постојни дефиниции на Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена) за плата и директна и индиректна дискриминација и ги надополнува со нови концепти кои се однесуваат на правото на еднаква плата, како што се нивоа на плата, јаз во плата, просечна плата, просечен јаз во плата, квартален опсег за плати и категории работници.^[72] Овие елементи ќе бидат подетално дискутирани под втората цел во однос на клучните концепти, но во овој дел клучно е да се знае дека е предвидено Предлог-директивата да важи во приватниот и државниот сектор.^[73] Нејзината идеја е да ги опфати сите или што е можно поголем број работнички и работници,^[74] вклучително и вработените со договори на определено време, со скратено работно време и/или оние кои се во работен однос преку посредство на агенција.^[75]

66. Види Bessen, J. E., Meng, C., & Denk, E. (2020). *Perpetuating inequality: What salary history bans reveal about wages*.

67. Член 6 од Предлог-директивата.

68. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 7.

69. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 8.

70. Повеќе во Arabadjieva, K. (2021). *Time to Close the Gender Pay Gap: The Need for an EU Directive on Pay Transparency*. ETUI Research Paper-Policy Brief, 2.

71. Arabadjieva, K. (2021), 3.

72. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 10.

73. Член 2 став 1 од Предлог-директивата.

74. Според СПЕУ, клучно за некој да биде заштитен со еднаква плата за еднаква работа е фактички да работи, односно не е воопшто важно врз основа на каков договор се врши работата. Оттука, опфатот на европското право е да ги заштити и работниците коишто работат со договори на дело. Имајќи предвид дека во РС Македонија механизмите за заштита не го препознаваат овој обем на заштита, важно е експлицитно да се напомене дека согласно Директивата, работник е оној што работи, има работно време и место и свој надреден, а не само оној што има одреден вид на договор за вработување.

75. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 23.

Генерално, секој што може да се подведе под дефиницијата за „работник“ согласно судската пракса на Судот на правдата на ЕУ (СПЕУ),^[76] треба да ужива заштита од Предлог-директивата.^[77]

Целта на Предлог-директивата во поглед на транспарентноста е да им овозможи на сите вработени право да добијат информации, по нивно барање, за нивната плата и за нивото на платите, распределени по род, за категоријата работници кои вршат иста или работа со еднаква вредност.^[78] Работодавачите мора да ги информираат работниците за ова право на годишно ниво, а по сопствена иницијатива можат да се определат за обезбедување такви информации без работниците воопшто да имаат потреба да ги бараат. Суштинската промена што ја носи Предлог-директивата е гарантирањето на правото на информирање во член 7.^[79]

Членот 7 од Предлог-директивата предвидува дека работниците имаат право да добиваат информации за нивното индивидуално ниво на плата споредбено со просечното ниво, распределено по род, за категории работници кои работат иста или работа со еднаква вредност на нивната,^[80] додека работодавачите најмалку еднаш годишно треба да ги информираат своите работници за нивното право на информираност.^[81] Од работодавачите се очекува да ги достават информациите во разумен рок откако е поднесено барањето на работникот, а тие треба да се даваат во пристапни формати за работниците со попреченост.^[82] Конечно, работниците имаат можност да ги побараат информациите и преку нивните претставници, синдикат и/или конкретно тело за еднаквост, но и ништо не смее да ги спречува вработените своеволно да ги обелоденат своите плати заради спроведување на принципот на еднаква плата помеѓу мажите и жените за еднаква или работа со еднаква вредност.^[83]

Секако, треба да се предвидат посебни заштитни мерки за да се спречи директно или индиректно откривање на информации за конкретно идентификуван соработник или друг вид на злоупотреби.^[84] Работодавачите можат да побараат од кој било работник што добил информации согласно правото на информирање, да не ги користи тие информации за друга цел освен да го брани своето право на еднаква

76. Во тој поглед, релевантни се следните случаи: Case C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284; Case C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*, ECLI:EU:C:2010:612; Case C-229/14, *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455; Case C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411; Case C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH v Ruhrländklinik gGmbH*, ECLI:EU:C:2016:883; Case C-658/18, *UX v Governo della Repubblica italiana*, ECLI:EU:C:2020:572.

77. Види Kilpatrick, C. (2011). The court of justice and labour law in 2010: A new EU discrimination law architecture. *Industrial Law Journal*, 40(3), 280-301.

78. Види COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021.

79. Ова се надоврзува со првиот суштински елемент наведен погоре, право на информација за платата.

80. Член 7 став 1 од Предлог-директивата.

81. Член 7 став 2 од Предлог-директивата.

82. Член 7 став 3 од Предлог-директивата.

83. Член 7 став 4 и 5 од Предлог-директивата.

84. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 27.

плата за иста или работа со еднаква вредност и да не ги шири информациите на несоодветен начин.^[85]

Покрај правото на информација за платата и известувањето од компаниите, преостанатите два суштински елемента предвидени со Предлог-директивата се ревизијата и колективното договарање на плати.^[86] Ревизијата е чекорот што следува по утврдените нееднаквости во заедничките проценки на структурите на плати во правните субјекти со најмалку 250 работници.^[87] Заедничката проценка ја прават работодавачите заедно со претставници на работниците, а ако конкретниот субјект воопшто нема претставници на работниците, тие треба да бидат назначени за оваа намена.^[88] Целта на ревизијата на платите е да ги исправи неправилностите и да доведе до елиминирање на родовата дискриминација во платите. Конечно, со оглед на тоа што решенијата регулираат област којашто може да е драстично различна од една до друга земја, Предлог-директивата го гарантира и охрабрува колективно договарање плати и заедничка акција. Во таа насока, Предлог-директивата не влијае на кој било начин врз правото на социјалните партнери да преговараат, да склучуваат и да ги применуваат колективните договори, како и да преземаат заеднички активности.

Имајќи го предвид сето наведено, за да може да биде ефикасен презентираниот модел за зголемување на транспарентноста, целата проблематика треба да се гледа низ призмата на поширокиот општествен контекст.^[89] Оттука, проблемот со родовиот јаз во платите нема само принципиелна и економска важност,^[90] туку претставува и одраз на пошироки социо-економски односи во рамките на едно општество, односно го покажува пристапот на жените до економските можности.^[91] Родовиот јаз во платите е парче од мозаикот на севкупна нееднаквост на жените на пазарот на трудот и генерално во општеството, што може да доведе до нивна економска зависност, намалена моќ за одлучување во домаќинството и зголемен ризик од семејно насилство.^[92] Традиционалната улога на жените е причина и за професионалната сегрегација и обезвреднување на женскиот труд, при што жените доминираат во здравствената нега, општествената работа и образовниот сектор, додека мажите главно работат во градежништвото, рударството, транспортот, како и во снабдувањето со енергија и вода.^[93]

85. Член 7 став 6 од Предлог-директивата.

86. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 27-28.

87. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 27.

88. Концептот на ревизија на платите според Предлог-директивата е поширок и опфаќа ревизија во сите случаи каде е утврдено дека постои родов јаз во платите.

89. Види подетално во Bishu, S. G., & Alkadry, M. G. (2017). A systematic review of the gender pay-gap and factors that predict it. *Administration & Society*, 49(1), 65-104.

90. Образложено во Bohnet, I. (2016). *What works*. Harvard university press.

91. Како пример за ова може да послужи Purvis, J. (1995, March). Deeds, not words: the daily lives of militant suffragettes in Edwardian Britain. *Women's Studies International Forum* (Vol. 18, No. 2, pp. 91-101). Pergamon.

92. Меѓународна организација на трудот (МОТ), Тим за техничка поддршка на пристојна работа и Канцеларија за Централна и Источна Европа, М. Петрески и Н. Мојсоска Блажевски (2015), *Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во ПЈР Македонија: економетриска анализа*, 11.

93. Каде „вештините како умешноста со раце и давањето нега, што обично се сметаат за ‘женски’ и што обично се потребни во здравствениот сектор, се потценуваат, па дури и превидуваат во споредба со традиционално ‘машките’ вештини, како што е кревањето тешки предмети. Од аспект на вертикалната сегрегација по сектори, управниците и вишите соработници се најчесто мажи, а жените вршат послабо платени работи“, повеќе во М. Казанџиска, М. Ристеска и В. Шмит (2012), 7.

Токму затоа, со цел да може принципот на транспарентност на платите да се надгради на веќе постојниот систем на очекувањата за еднаква плата за иста или работа од еднаква вредност, треба да се искристализираат клучните концепти на овој принцип.

1.2 КЛУЧНИ КОНЦЕПТИ НА ПРИНЦИПОТ НА ЕДНАКВА ПЛАТА

Предлог-директивата наведува дека е неопходно разјаснување на правните концепти „плата“ и „работа со еднаква вредност“ врз основа на судската пракса на СПЕУ за да може примената на принципот на еднаква плата да биде ефикасна.^[94] Во реалноста, проблемот се јавува поради тоа што овие концепти не се дефинирани на ист начин низ националните законодавства и остануваат неизвесности во нивното толкување и примена.^[95] Затоа, достапноста на јасни критериуми низ ЕУ, во земјите членки и кандидатите за членки, би придонела за ефективна примена на принципот на еднаква плата.^[96]

Предлог-директивата, исто како и Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена), под поимот „плата“ дефинира нормална основна или минимална плата, каква било награда, во готово или во натура, што работникот ја прима директно или индиректно, во врска со работата од страна на работодавачот.^[97] Целта на оваа дефиниција е да пропише дека за работа која е со иста вредност, треба да се елиминира директната и индиректната дискриминација врз основа на род во однос на сите аспекти и услови на плаќањето, вклучително и при формулирањето на професионалните шеми за социјална сигурност.^[98] Кога определувањето на плаќањето е врз класификација на работни места, категоризацијата треба да е заснована врз родово неутрални критериуми и за мажите и за жените и да е воспоставена на начин што исклучува секаква дискриминација врз основа на родот.^[99]

Генерално, идејата е концептот да има што е можно поголем опфат целејќи под терминот на „плата“ да опфати заработка и какво било друго плаќање во готовина или во друга форма, што работниците го добиваат директно или индиректно во однос на вработувањето од страна на нивниот работодавач. Ова ги вклучува сите дополнителни придобивки, како што се бонуси, надоместоци за прекувремена

94. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 6.

95. За генерален осврт може да се види повеќе во Määttä, P. (2008). *The ILO principle of equal pay and its implementation*. Tampere University Press.

96. Повеќе во Burri, S. D. (2019). National cases and good practices on equal pay. Publications Office of the European Union.

97. Член 3 став 1 алинеја 1 од Предлог-директивата.

98. И. Јадровски (2020), 22.

99. Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена) преку праксата на СПЕУ на ограничен начин ги опфаќа и трансродовите луѓе во делот кога дискриминацијата произлегува од медицинската промена на полот.

работа, превозни средства, патни картички, додатоци за домување, надоместоци за присуство на обука, плаќања во случај на отказ и надоместоци за боледувања и пензии. Толкувањето треба да е најшироко и да ги вклучува сите видови надоместоци предвидени со закон или колективен договор.^[100]

Од друга страна, родовата дискриминација во однос на платата може да вклучува пресек на разни оски на дискриминација, како, на пример, врз основа на род, од една страна, и расна или етничка припадност, религија или верување, попреченост, возраст или сексуална ориентација, од друга страна.^[101] Таквата дефиниција има за цел да разјасни дека, во контекст на родовата дискриминација во платите, сите комбинации треба да се земат предвид, со што ќе се отстрани сомнежот што може да постои во оваа смисла според постојната законска рамка. Еден таков случај на повеќекратна или интерсекциска дискриминација може да биде примерот на работничка Ромка која во исто време може да биде изложена на дискриминација во врска со нејзиниот род, расната и етничката припадност и/или религија и верување, земени сами по себе или заедно со други лични карактеристики и статуси.^[102]

За „работа со еднаква вредност“ се смета секој сроден труд врз основа на родово неутрални и објективни критериуми, кои вклучуваат образовни и професионални услови, вештини, напор и одговорност, обем на преземена работа и природа на работните задачи.^[103] Почитувањето на правото на еднаква плата помеѓу жените и мажите налага работодавачите да имаат структури на плати што ќе гарантираат дека жените и мажите се платени еднакво за иста работа или работа со еднаква вредност.^[104] Предлог-директивата има за цел утврдување минимум услови за зајакнување на примената на принципот на еднаква плата и забрана на дискриминацијата по основ на род преку транспарентност на платите и зајакнати механизми за спроведување.^[105]

Со цел да им се овозможи на работниците и работодавачите да проценат што претставува работа со еднаква вредност, Предлог-директивата бара од земјите членки да воспостават алатки или методологии за проценка и споредување на вредноста на работата. Проценката и споредувањето треба да се во согласност со збир на објективни критериуми, кои вклучуваат образовни и професионални услови, вештини, напор и одговорност, обем на преземена работа и природа на работните задачи.^[106] Со ова се дава основа да се процени дали работниците се наоѓаат во споредлива ситуација и дали вршат работа со еднаква вредност, а работодавачите можат подобро да ги категоризираат и надоместат работните

100. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021.

101. Член 3 став 3 од Предлог-директивата.

102. Овој пример ќе биде референциран и подолу во текстот, под делот 2.3. во врска со Законот за спречување и заштита од дискриминација.

103. Член 4 од Предлог-директивата.

104. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 10.

105. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021.

106. Пример, види Goharian, N., Ma, X., & Verberne, S. (2021, August). Women and disparities in leadership and wages. ACM SIGIR Forum (Vol. 54, No. 2, pp. 1-3). New York, NY, USA: ACM.

позиции врз основа на објективни и родово неутрални критериуми.^[107] Достапноста на јасни критериуми на национално ниво ќе им помогне на работниците да воспостават валиден компаратор и да проценат дали тие се третираат помалку поволно од друг што ја извршува истата или работа со еднаква вредност.

Сепак, секогаш кога разликите во платата можат да се припишат на единствен извор со кој се утврдуваат условите за формирање на плати,^[108] проценката дали работниците вршат иста или работа со еднаква вредност не треба да биде ограничена на ситуации во кои работничките и работниците работат за ист работодавач. Ниту, пак, треба проценката да е ограничена на работници вработени во исто време со засегнатиот работник, туку кога не може да се утврди вистински, дозволена е споредба со хипотетички компаратор или употреба на други докази што овозможуваат претпоставка за наводна дискриминација.

Конечно, двата концепта постојано се надградуваат во согласност со судската пракса на СПЕУ и го зголемуваат својот обем,^[109] што укажува дека на проблемот со родовиот јаз во платите треба да му се пристапи систематски и дека сите обиди да се затскријат одредени плаќања надвор од опфатот на легислативата ќе бидат неуспешни. Оттука, утврдувањето прекршувања на правото на еднаква плата за еднаква или работа со еднаква вредност претставува дискриминација и повреда на човеково право од работен однос. Затоа, механизмите за спроведување на овие политики во пракса имаат особена важност.

107. Пример, види Walczak, K. (2011). Prohibition of discrimination in wages. *Krytyka Prawa*, 3(1), 335-347.

108. Независно дали станува збор за извор во самиот закон, конкретна индустрија или општоприфатени услови.

109. Во тој поглед, релевантни се следните случаи: Case C-58/81, *Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg*, ECLI:EU:C:1982:215; Case C-171/88 *Rinner-Kulhn v FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH*, ECLI:EU:C:1989:328; Case C-147/02 *Alabaster v Woolwich plc and Secretary of State for Social Security*, ECLI:EU:C:2004:192; Case C-342/93 - *Gillespie and Others* ECLI:EU:C:1996:46; Case C-278/93 *Freers and Speckmann v Deutsche Bundespost*, ECLI:EU:C:1996:83; Case C-12/81, *Eileen Garland v British Rail Engineering Limited*, ECLI:EU:C:1982:44; Case C-360/90, *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötzel*, ECLI:EU:C:1992:246; Case C-33/89, *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg*, ECLI: EU:C:1990:265.

1.3 МЕХАНИЗМИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ

Како што беше образложено, правото на информираност треба да ги обезбеди потребните информации за да можат работничките да проценат дали се платени на ист начин во споредба со другите работници што извршуваат иста или работа со еднаква вредност и да го заштитат своето право на еднаква плата, доколку е тоа потребно. Механизмите за спроведување се клучна алатка за да може заштитата да функционира во пракса и ползувајќи го ова право, работниците можат да побараат информации од работодавачот за нивното индивидуално и за просечните нивоа на плата, распределени по род, за категории работници кои работат иста или работа со еднаква вредност.^[110]

Предлог-директивата налага работодавачите со над 250 вработени да известуваат по основи поврзани со родовиот јаз најмалку еднаш годишно,^[111] со тоа што на разбирлив начин ќе ги објавуваат податоците на нивните интернет-страници или ќе ги направат јавно достапни на друг начин.^[112] Информациите од претходните четири години, доколку постојат, исто така, треба да бидат достапни по барање на работникот, и заедно со податоците за секоја наредна година, треба да се достават до надлежното тело за следење на принципот на еднаква плата. По барање, работодавачот е должен да ги достави податоците до работниците, нивните претставници, ДИТ, телата за еднаквост и здруженијата на граѓани.^[113] Дополнително, сите засегнати страни треба да имаат право да побараат од работодавачот појаснувања и детали во врска со кој било од дадените податоци, вклучително и објаснувања во врска со разликите во платите.

Од работодавачот ќе се очекува на таквото барање да одговори во разумен рок со основан одговор, а кога ќе се утврди дека разликите во платите не се оправдани од објективни и родово неутрални фактори, заеднички во соработка со работниците и нивните претставници да ја поправи ситуацијата.^[114] Секое известување во кое ќе се забележи разлика во просечното ниво на плати помеѓу работничките и работниците од најмалку 5 отсто во која било категорија работници, треба да подлежи на ревидирана заедничка проценка на платите со која ќе се надмине родовиот јаз.^[115] Во секој случај, процесирањето на личните податоци поврзани со Предлог-директивата мора да биде во согласност со Општата регулатива за заштита на податоците во ЕУ^[116] и осмислувањето на имплементацијата во национален контекст треба да произлегува од социјалниот дијалог во државата.^[117]

110. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 12.

111. Член 8 став 1 алинеја 1-7 од Предлог-директивата.

112. Член 8 став 3 од Предлог-директивата.

113. Член 8 став 5 од Предлог-директивата.

114. Член 8 став 7 од Предлог-директивата.

115. Ревизија. Член 9 од Предлог-директивата.

116. Член 10 од Предлог-директивата. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) (Text with EEA relevance) OJ L 119, 4.5.2016, p. 1–88.

117. Член 11 од Предлог-директивата.

Од аспект на заштита на правото пред различни инстанции, државите треба да гарантираат дека, по можното прибегнување кон помирување, судските постапки се достапни за сите работници кои сметаат дека се оштетени од неуспехот да се примени принципот на еднаква плата за иста или работа со еднаква вредност.^[118] Постапките треба да бидат лесно достапни за работниците и за оние кои постапуваат во нивно име, дури и по завршувањето на работниот однос во кој се тврди дека се случила дискриминацијата.^[119] Надградувајќи го членот 18 од Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена), а во согласност со судската пракса на Судот на правдата на ЕУ, Предлог-директивата налага дискриминираниот работник да биде ставен во позиција во која би се наоѓал доколку не се случила дискриминацијата.^[120] Ова вклучува целосно враќање на заостанатите плати и сродни бонуси или исплати во натура и надомест за изгубени можности и морални предрасуди, без одредување законски максимален износ за надомест на штетата.

Со цел да се засили спроведувањето на правото на еднаква плата, Предлог-директивата налага да се гарантира дека судовите или надлежните органи можат да издадат наредби за запирање на повреда на какво било право или обврска во врска со принципот на еднаква плата. Судовите или надлежните органи мора да можат да бараат од тужениот да преземе структурни или организациски мерки за да се усогласи со своите обврски во врска со еднаквата плата. Со цел да се обезбеди брза усогласеност, судовите или надлежните органи можат да наметнат повторувачки казни сè додека не се отстрани повредата.^[121] Државите треба да обезбедат дека здруженијата, телата за еднаквост, претставниците на работниците и други правни лица кои имаат, во согласност со критериумите утврдени со националното законодавство, легитимен интерес за обезбедување еднаквост помеѓу мажите и жените, можат да учествуваат во судските и административните постапки.^[122] Тие можат да дејствуваат во име или како поддршка на вработени или група вработени кои се жртва на повреда на какво било право или обврска во врска со принципот на еднаква плата,^[123] под услов да имаат добиено одобрение од засегнатите работници.^[124]

Како што веќе е утврдено во членот 19 од Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена), Предлог-директивата налага во случаи на начелна и видлива, односно *prima facie* дискриминација, товарот на докажување дека не е повреден принципот на еднаква плата да падне на тужениот.^[125] Покрај тоа, во правна или административна постапка во врска со директна или индиректна дискриминација и во согласност со постојната судска пракса,^[126] оваа Директива ја зајакнува позицијата на работникот, па во случај работодавачот да не ја почитувал транспарентноста на платите, товарот

118. Член 12 од Предлог-директивата.

119. Член 12 од Предлог-директивата.

120. Член 14 став 3 од Предлог-директивата.

121. Член 15 став 2 од Предлог-директивата.

122. Член 13 став 1 од Предлог-директивата.

123. Член 13 став 1 од Предлог-директивата.

124. Член 13 став 2 од Предлог-директивата.

125. Член 16 од Предлог-директивата.

126. Case C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

на докажување веднаш преминува на работодавачот без воопшто да има потреба да се воспостави и *prima facie* дискриминација.

Националните судови треба да имаат моќ да им наложат на работодавачите обелоденување докази што содржат доверливи информации, доколку ги сметаат за релевантни за тужбеното барање,^[127] сè додека имаат ефективни мерки за заштита на таквите информации.^[128] Доверливите информации би можеле да бидат во форма на правен совет даден на управата, протокол на состанок на акционери, лични податоци и слично, неопходни за одбрана на законски побарувања за дискриминација на платите помеѓу работничките и работниците.

Рокот на ограничување за поведување на побарувањата според оваа Предлог-директива мора да биде најмалку три години и не треба да започне да тече пред да престане кршењето на принципот на еднаква плата или какво било кршење на правата или обврските од оваа директива, кога барателот знае за повредата.^[129] Понатаму, периодот на застареност треба да биде прекинат и да почне да тече одново веднаш штом подносителот на барањето ќе преземе дејствие со поднесување на барање до работодавачот, претставниците на работниците, трудовиот инспекторат или телото за еднаквост.

Со цел да се обезбеди подобар пристап до правда и да се поттикнат работниците да бараат спроведување на своето право, Предлог-директивата предвидува успешните тужители да имаат право да ги повратат сите трошоци од тужениот.^[130] Од друга страна, тужените кои ќе успеат да докажат дека нема дискриминација во конкретниот случај, нема да имаат право да ги наплатат трошоците од тужениот сè додека тужбата не е *malā fides*, односно очигледна злоупотреба, несериозна или кога ненаплатата се смета за неразумна поради специфични околности на случајот, како, на пример, ако станува збор за микропретпријатие со слаба финансиска состојба.

Сите мерки утврдени во земјите членки треба да вклучуваат парични казни, чиј износ мора да земе предвид голем број елементи како што се тежината и времетраењето на повредата, но и секоја намера или сериозна небрежност на работодавачот. Предлог-директивата, исто така, налага земјите членки да утврдат специфични казни што ќе се применуваат при повторено кршење на правата и обврските поврзани со принципот на еднаква плата помеѓу мажите и жените за иста или работа со еднаква вредност. Таквите казни можат да вклучуваат, на пример, одземање на јавните придобивки или исклучување, за одреден временски период, од какво било понатамошно доделување финансиски или кредитни субвенции.

Државите треба да преземат соодветни мерки за да се осигурат дека, при извршување на јавни договори или концесии, економските оператори и синцирот на подизведувачи ги исполнуваат обврските во врска со еднаквата плата помеѓу мажите и жените.^[131] Ова значи дека тие треба особено да гарантираат дека

127. Член 17 став 1 од Предлог-директивата.

128. Член 17 став 2 од Предлог-директивата.

129. Член 18 од Предлог-директивата.

130. Член 19 од Предлог-директивата.

131. Член 21 од Предлог-директивата.

економските оператори имаат механизми за утврдување на плати што не доведува до јаз во платите помеѓу работничките и работниците што не можат да бидат оправдани со родово неутрални фактори во која било категорија работници кои извршуваат иста или работа со еднаква вредност. Потребни се и соодветни казни и услови за раскинување кои обезбедуваат усогласеност со принципот на еднаква плата при извршување на јавните договори и концесиите.

Работниците и нивните претставници не треба да се третираат помалку поволно откако ќе го искористат своето право на еднаква плата или кое било право предвидено со оваа Предлог-директива.^[132] Земјите членки треба на национално ниво да воведат мерки за заштита на работниците, вклучувајќи и претставници на работниците, од отпуштање или каков било друг нивен неповолен третман од работодавачите по жалба или по правни постапки насочени кон спроведување на усогласеност со какво било право или обврска во врска со принципот на еднаква плата.

Сите погоре наведени наоди треба да го најдат своето место во специфичниот национален контекст, па затоа вториот дел ќе се фокусира на македонскиот правен систем за да се формулираат конкретни предлози за интервенции во законски решенија.

^{132.} Член 22 од Предлог-директивата.

ВТОР ДЕЛ ПРАВНА ПОСТАВЕНОСТ ВО РС МАКЕДОНИЈА

„Граѓаните на РС Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба.“^[133] Од оваа одредба на највисокиот правен акт во државата недвосмислено произлегува дека родовата рамноправност е еден од темелите на македонскиот правен систем. Уставот понатаму го гарантира правото на работа и генерално ги поставува основите за дополнителна разработка на проблематиката со релевантното законско решение.

Законската уреденост на материјата поврзана со еднаква плата помеѓу мажите и жените за еднаква или работа со еднаква вредност во РС Македонија е распрскана во повеќе закони и самата таква поставеност ја прави заштитата помалку пристапна и потешка за разбирање.^[134] Првенствено, Законот за работните односи го регулира вклучувањето на работници во работниот процес при што се почитува правото на слобода на трудот, достоинството и заштитата на интересите на работниците и работничките.^[135] Во таа линија, Законот генерално наведува дека на жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман.^[136]

Понатаму, Законот за спречување и заштита од дискриминација гарантира обезбедување на принципот на еднаквост и спречување и заштита од дискриминација во остварување на човековите права и слободи, вклучително и од дискриминација врз основа на пол и род во работните односи во приватниот и јавниот сектор.^[137]

Конечно, Законот за еднакви можности на жените и мажите цели да воспостави нивна еднаквост во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот и забранува дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување врз основа на пол и род во јавниот и приватниот сектор во повеќе области, вклучувајќи ги и вработувањето и трудот.^[138]

Покрај тоа, дел од колективните договори дополнително ја разработуваат оваа материја, како што, на пример, Општиот колективен договор за приватниот

133. Член 9 од Уставот на РС Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 52/1991) со датум на објавување: 22.11.1991 и датум на прогласување: 17.11.1991. Последователни амандмани I-XXXVI.

134. Повеќе во Fredman, S. (2008). Reforming equal pay laws. *Industrial Law Journal*, 37(3), 193-218.

135. Член 2 од Законот за работните односи.

136. Член 6 став 2 од Законот за работните односи.

137. Закон за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на РС Македонија“ бр. 258/2020).

138. Член 2 од Законот за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/12, 30/13, 166/14 и 150/15 и „Службен весник на РС Македонија“ бр. 53/21).

сектор од областа на стопанството^[139] и Колективниот договор на државните, правосудните органи и органите на локалната самоуправа^[140] содржат одредби со кои се забранува дискриминација и вознемирување при вработувањето и на работното место.

Сепак, ниту еден од овие акти не регулира материја поврзана со транспарентноста на платите и во моментот обврската во огласот да се објави платата е единствената одредба поврзана со транспарентноста на платите во македонскиот правен систем. Затоа е неопходно да се разгледаат уставните и законските можности за да се истражи дали и колку постои простор за имплементација на решенијата од Предлог-директивата.

2.1 УСТАВ НА РС МАКЕДОНИЈА

Покрај наведената декларација за еднаквост помеѓу мажите и жените, Уставот предвидува и дека секој има право на работа, на слободен избор на вработување, на заштита при работењето и на материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.^[141] Како и дека секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место и дека секој вработен има право на соодветна заработувачка,^[142] пред да специфицира дека остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.^[143]

Иако Уставот експлицитно не се осврнува на принципот за еднаква плата помеѓу мажите и жените за еднаква или работа со еднаква вредност, од заложбите, духот на Уставот и наведените одредби, јасно произлегува дека не е дозволена каква било дискриминација врз основа на род во оваа област. Ова особено ако се има предвид дека една од темелните вредности на уставниот поредок на РС Македонија е почитувањето на основните слободи и права на човекот и граѓанинот признати со меѓународното право и утврдени со Уставот, помеѓу кои е и правото на недискриминација.^[144]

Ова значи дека не постојат уставни пречки за намалување на родовиот јаз преку транспарентноста на платите и имплементација на механизмите предвидени со Предлог-директивата. Јасно е дека уставните одредби не го споменуваат изречно родовиот јаз и транспарентноста на платите, но имајќи ги предвид вредностите на кои се потпира Уставот, неоспорно е дека има простор за инкорпорирање на Предлог-директивата во македонското законодавство. Поточно, не постојат никакви уставни пречки за поголема примена на принципот на еднаква плата за

139. Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството („Службен весник на Република Македонија“ бр. 115/2014).

140. Колективен договор на државните, правосудните органи и органите на локалната самоуправа („Службен весник на Република Македонија“ 53/95).

141. Член 32 став 1 од Уставот.

142. Член 32 ставови 2 и 3 од Уставот.

143. Член 32 став 6 од Уставот.

144. Член 8 став 1 алинеја 1 од Уставот.

еднаква работа или работа со еднаква вредност помеѓу мажите и жените преку транспарентност на платите и механизмите за спроведување, преку интервенција во законите што ја регулираат оваа материја во РС Македонија.

2.2 ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Законот за работните односи (ЗРО) претставува своевиден устав за работните односи со кој се уредуваат работничките права. Законот содржи генерална клаузула за забрана на дискриминација и предвидува дека работодавачот не смее кандидатот за вработување или работникот да го става во нееднаква положба поради полот, помеѓу останатите заштитени основи.^[145] Членот 6 дава посебен фокус на обезбедување на родова еднаквост во работните односи и пропишува дека на жените и на мажите мора да им се обезбедат еднакви можности и еднаков третман во врска со: пристапот до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата; условите за работа; еднаквата исплата за еднаквата работа; професионалните шеми за социјалното осигурување; отсуството од работа; работното време и откажувањето на договорот за вработување.

Сепак, ваквата навидум сеопфатна заштита потешко може да се спроведе во пракса ако се има предвид дека терминот „плата“ воопшто не е дефиниран во ЗРО, односно членот 5 од ЗРО насловен „Дефиниции“ не го одредува значењето ниту на терминот „плата“ ниту пак на „транспарентноста на платите“. Ова значи дека заштитата на еднаквоста е практично невозможна поради отсуство на основните дефиниции. Оттука, првиот чекор кон имплементација на Предлог-директивата е дополнување на дефинициите во ЗРО, со што ќе се опфатат термините „плата“, „нето-плата“, „транспарентност на плати“ и „еднаква плата за иста или работа со еднаква вредност“. Имајќи предвид дека многу скоро од моментот на пишување на овој документ се очекува новиот ЗРО да се најде во собраниска процедура, временската рамка е погодена за да може соодветно да се интервенира во законскиот текст. Знаејќи дека идејата зад Предлог-директивата е да се опфатат сите или што е можно поголем број работнички и работници, вклучително и оние кои се наоѓаат во прикриен работен однос,^[146] неопходна е промена и внесување на пошироката дефиниција на терминот „работник“.^[147]

Дефиницијата за транспарентноста ќе треба да биде проследена со соодветен посебен член што ќе гарантира транспарентноста да значи дека работодавачот ќе им овозможи на работничките и работниците лесно достапен опис на родово неутрални критериуми врз основа на кои се одредуваат нивоата на плата и условите за напредување.^[148]

145. Член 6 став 1 од Законот за работните односи.

146. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 23.

147. Конкретно, промена на дефиницијата од: „Работник е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување“ во „Работник е секое физичко лице кое е дел од работен однос“ во согласност со препораката број 2, точка 3 од Техничкиот меморандум на Меѓународната организација на трудот од 2019 година.

148. Член 6 од Предлог-директивата.

Понатаму, Законот разликува директна и индиректна дискриминација, а нив ги забранува во однос на условите за вработување и изборот на кандидатите за вработување, напредувањето во работата, пристапот до сите видови на стручно оспособување, преквалификацијата и доквалификацијата, условите за работење, работата и сите права од работен однос, вклучително и еднаквоста на платите.^[149] Покрај тоа што не е опфатена интерсекциската дискриминација, ЗРО ја поставува основата за регулирање на оваа материја во посебниот Закон за спречување и заштита од дискриминација (ЗСЗД) и затоа релевантните наоди од Предлог-директивата ќе бидат разгледани под тој дел.

Имајќи предвид дека согласно член 26 од ЗРО, кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос, сегашната верзија на Законот дава доволна основа за прекинување на синџирот на ниски плати преку прашањата поврзани со историјатот на плати.^[150] За таа цел, МТСП и ДИТ треба да заземат јасен став и да работат на заштита и промоција на мислењето дека прашањата поврзани со износот на платата на претходните работни места влегуваат во опфатот на член 26 од ЗРО, со што би ги обесхрабриле работодавачите да поставуваат вакви прашања.

Конечно, крајно е неопходно ДИТ да започне со имплементација на гаранцијата предвидена со член 23 став 1 алинеја 5, каде е предвидено дека работодавачот што вработува по пат на јавен оглас мора да го наведе паричниот износ на основната или износот од најнизок до највисок степен на нето-платата за работното место за кое се бара работник или работничка. Спроведувањето на оваа одредба и едукацијата на општата јавност за оваа обврска на работодавачите е прв чекор кон постигнување на транспарентност на платите пред кандидатот за работа воопшто да започне на конкретното работно место. ДИТ, синдикатите и здруженијата на граѓани активно треба да се залагаат за информирање на работниците и работничките и проактивно да реагираат кога ќе забележат огласи кои не ги исполнуваат законски предвидените услови.

Со предложените измени, ЗРО ќе создаде простор за целосно вклучување на одредбите од Предлог-директивата во македонското законодавство, со фокус на ЗСЗД и Законот за еднакви можности (ЗЕМ).

149. Член 6 и член 7 од Законот за работните односи.

150. Член 5 став 1 и 2 од Предлог-директивата.

2.3 ЗАКОН ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Македонското законодавство забранува дискриминација врз основ на пол, род и родов идентитет во сите сфери на општествениот живот.^[151] Според дефиницијата за дискриминација и духот на законот, нееднаквата плата за иста или работа со еднаква вредност е дискриминирачка и последователно забранета, како што се забранети и повеќекратната и интерсекциската дискриминација.^[152] Како пример на повеќекратна или интерсекциска дискриминација беше наведен примерот на работничка Ромка која во исто време може да биде изложена на дискриминација во врска со нејзиниот род, расната и етничката припадност и/или религија и верување, земени сами по себе или заедно со други лични карактеристики и статуси. Оттука, пристапот кон нееднаквата плата мора да биде формулиран на таков начин што ќе овозможи поширок опсег на заштита кој ќе ги вклучи и повеќекратните и интерсекциските форми во која таа може да се манифестира, како, на пример, во горенаведениот случај, каде ќе биде важно да може да се земат предвид и родот, но и етничката припадност и расата.^[153] ЗСЗД дава дефиниција на интерсекциската и повеќекратната, како и други потешки видови дискриминација, со што нуди силна основа за надградување на решенијата од Предлог-директивата во работата на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД), основана со истиот Закон. Во таа линија, не е потребно ЗСЗД да претрпи промени, но е неопходно да се усогласи дефиницијата за видовите на дискриминација со одредбите од ЗРО.

Во моментот, законската рамка во РС Македонија остава простор заштитата да се бара преку поднесување на тужба од работен спор или тужба за утврдување на дискриминација од областа на работните односи во врска со принципот на еднаква плата. Од друга страна, не постои никаков механизам со кој би можело да се бара заштита на принципот на транспарентноста на платите, затоа што тоа сè уште не е регулирано како постоечки принцип во македонскиот контекст.^[154] Откако ќе се постават основите во ЗРО, македонскиот правен систем треба да ја

151. Материјата во поглед на антидискриминаторското законодавство во најголем дел е регулирана во Законот за спречување и заштита од дискриминација.

152. Забраната за повеќекратна и интерсекциска дискриминација значи дека за нееднаквоста на платите треба да се земат предвид и разликите кои можат да постојат помеѓу жените, како што се, на пример, прашањата дали се припаднички на етничко или религиозно малцинство, дали се работнички со некаква попреченост и дали постојат други причини кои, земени сами по себе или заедно со други лични карактеристики и статуси, можат да бидат основи за дискриминација.

153. Примерот е иницијално наведен во делот 1.2. поврзан со клучните концепти на принципот на еднаква плата.

154. Знаејќи дека според информациите од основните судови со проширена надлежност, во периодот 2017 – 2019 не е поведена ниту една постапка за повреда на правото на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност и – следствено, не е донесена ниту една правосилна пресуда со која се утврдува или не се утврдува повреда на правото на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност, јасно е дека стартната положба на македонското законодавство е многу слаба. И. Јадровски (2020).

гарантира заштитата на правото на транспарентност на платите пред различни инстанци, во вид на можно прибегнување кон помирување и/или достапни судски постапки за сите работници кои сметаат дека се оштетени од неуспехот да се примени принципот на еднаква плата за иста или работа со еднаква вредност и транспарентноста на платите.^[155] Постапките треба да бидат лесно достапни за работниците и за оние кои постапуваат во нивно име, дури и по завршувањето на работниот однос во кој се тврди дека се случила дискриминацијата.^[156] Крајниот резултат треба дискриминираниот работник да го стави во позиција во која би се наоѓало тоа лице доколку не се случила дискриминацијата.^[157] Ова вклучува целосно враќање на заостанатите плати и сродни бонуси, или исплати во натура и надомест за изгубени можности и морални предрасуди, без одредување законски максимален износ за надомест на штетата.

Дополнително, предлог-измените во ЗРО треба да предвидат дека судовите или надлежните органи можат да издадат наредби за запирање на повреда на какво било право или обврска во врска со принципот на еднаква плата. Судовите или надлежните органи мора да можат да бараат од тужениот да преземе структурни или организациски мерки за да се усогласи со своите обврски во врска со еднаквата плата. Со цел да се обезбеди брза усогласеност, судовите или надлежните органи можат да наметнат повторувачки казни сè додека не се отстрани повредата.^[158] Во таа линија, РС Македонија со ЗСЗД има обезбедено дека здруженијата, телата за еднаквост, претставниците на работниците и други правни лица кои, во согласност со критериумите утврдени со националното законодавство, имаат легитимен интерес за обезбедување еднаквост помеѓу мажите и жените, можат да учествуваат во судските и административните постапки.^[159] Тие можат да дејствуваат во име или како поддршка на вработени или група вработени кои се жртва на повреда на какво било право или обврска во врска со принципот на еднаква плата,^[160] под услов да имаат добиено одобрение од засегнатите работници.^[161]

Конечно, КСЗД како специјализирано тело за еднаквост кое одлучува и за постоење на дискриминација врз основа на пол и род во областа на работните односи во јавниот и приватниот сектор, треба да заземе став со кој ќе стане јасно дека под опсегот на членот 26 од ЗСЗД влегуваат и случаите поврзани со транспарентноста и еднаквоста на платите.^[162] Конкретно, во случаи на начелна и видлива, односно *prima facie* дискриминација, товарот на докажување дека

155. Член 12 од Предлог-директивата.

156. Член 12 од Предлог-директивата.

157. Член 14 став 3 од Предлог-директивата.

158. Член 15 став 2 од Предлог-директивата.

159. Член 13 став 1 од Предлог-директивата.

160. Член 13 став 1 од Предлог-директивата.

161. Член 13 став 2 од Предлог-директивата.

162. Затоа што е јасно дека, согласно законското решение, сите случаи на дискриминација се опфатени со товарот на докажување, а КСЗД има обврска да постапува неселективно при *prima facie* дискриминација и во случајов секогаш кога нема да има транспарентност на плати. Сепак, во нашата пракса, и покрај тоа што ДИТ и судовите треба доследно да го применуваат товарот на докажување, кај судовите е забележителна разноликоста, додека ДИТ не презема речиси ништо во однос на ова прашање.

не е повреден принципот на еднаква плата треба да падне на тужениот.^[163] Покрај тоа, во правна или административна постапка во врска со директна или индиректна дискриминација и во согласност со постојната судска пракса,^[164] во случај работодавачот да не ја почитувал транспарентноста на платите, товарот на докажување веднаш преминува на работодавачот без воопшто да има потреба да се воспостави и *prima facie* дискриминација. КЗСД има превентивна и советодавна улога во предлагањето на решенија за превенција и надминување на ваквата дискриминација во општеството. Постапката за заштита од дискриминација пред КЗСД е бесплатна, роковите за постапување се кратки и очекувано е овој механизам на заштита да биде често користен во барањето заштита на правото на еднаква плата и транспарентноста на платите. Токму затоа, брзото активирање на КЗСД во овој поглед има клучна важност за придвижување на оваа проблематика кон намалување на родовиот јаз.

Рокот на ограничување за поведување на побарувањата пред судовите или КЗСД мора да биде најмалку три години и не треба да започне да тече пред да престане кршењето на принципот на еднаква плата или какво било кршење на правата или обврските од оваа Директива, кога барателот знае за повредата.^[165] Сегашното решение во ЗСЗД предвидува дека претставката може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од дознавањето за актот на дискриминација или најдоцна една година од денот кога била сторена повредата.^[166] Оттука, видливо е дека рокот треба да биде зголемен на најмалку три години, додека одредбата кога започнува да тече периодот е усогласена со барањето кое произлегува од Предлог-директивата. Од друга страна, рокот на ограничување за поведување постапка пред судовите е усогласен и побарувањето за надомест на причинета штета застарува за три години од моментот кога оштетениот дознал за штетата и за лицето кое ја сторило штетата, а во секој случај за пет години откако настанала штетата.^[167] Последователно, секое дополнување во наведените два закона и евентуалното додавање на интерни постапки за решавање на проблемите од овој тип ќе мора да нагласи дека периодот на застареност треба да биде прекинат и да почне да тече одново веднаш штом подносителот на барањето преземе дејствие со поднесување на барање до работодавачот, претставниците на работниците, трудовиот инспекторат или телото за еднаквост.

Последно, во овој дел ќе биде потребна и интервенција што ќе предвиди дека успешните тужители треба да имаат право да ги повратат сите трошоци од тужениот, додека тужените кои ќе успеат да докажат дека нема дискриминација во конкретниот случај, не треба да имаат право да ги наплатат трошоците од тужениот сè додека тужбата не е *malā fides*, односно очигледна злоупотреба, несериозна или кога ненаплатата се смета за неразумна поради специфични околности на случајот, како, на пример, ако станува збор за микропретпријатие со слаба финансиска

163. Член 16 од Предлог-директивата.

164. Case C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

165. Член 18 од Предлог-директивата.

166. Член 24 став 5 од ЗСЗД.

167. Член 365 од Законот за облигационите односи.

состојба. Сегашното решение единствено предвидува дека победничката страна во спорот има право да ги поврати трошоците од другата страна без воопшто да навлегува во овие подробности.

Сите останати сегменти поврзани со транспарентноста на платите треба да бидат регулирани со решенија во ЗРО и/или ЗЕМ или алтернативно, во релевантен подзаконски акт.

2.4 ЗАКОН ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

Согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите, лицето на кое му е повредено правото на еднаков третман врз основа на пол може да поднесе претставка до МТСП.^[168] Постапката е бесплатна, а ја води правниот застапник, кој е вработен државен службеник задолжен да води постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите.^[169] Покрај тоа што ова е само декларативно уредено без никаква практична примена, со оглед на тоа што Министерството досега немало ниту еден случај од оваа област, материјата што ја регулира Законот дозволува интервенции со кои би се овозможила транспарентноста на платите.

Имено, преку измени и дополнувања на овој Закон можат да се воспостават алатки и методологии за проценка и споредување на вредноста на работата во согласност со збир на објективни критериуми кои вклучуваат образовни и професионални услови, вештини, напор и одговорност, обем на преземена работа и природа на работните задачи. Достапноста на јасни критериуми на национално ниво ќе им помогне на работничките да воспостават валиден компаратор и да проценат дали тие се третираат помалку поволно од друг што ја извршува истата или работа со еднаква вредност. Ова е прв чекор кон воспоставувањето на системот на транспарентност на платите.

Следно во поглед на транспарентноста е преку измени и дополнувања да им се овозможи на сите вработени право да добијат информации, по нивно барање, за нивната плата и за нивото на платите, распределени по род, за категоријата работници кои вршат иста или работа со еднаква вредност. Работодавачите мора да ги информираат работниците за ова право на годишно ниво, а по сопствена иницијатива можат да се определат за обезбедување такви информации без работниците воопшто да имаат потреба да ги бараат. На овој начин ќе се гарантира правото на информирање.^[170]

Од работодавачите се очекува да ги достават информациите во разумен рок

168. Член 21 од Законот за еднакви можности на жените и мажите.

169. Битно е да се напомене дека во моментот на пишување се работи на нов Закон за родова еднаквост и дека се очекува многу од институтите да бидат суштински изменети.

170. Ова се надоврзува со првиот суштински елемент наведен погоре, право на информација за платата.

откако е поднесено барањето на работникот и истите треба да се даваат во пристапни формати за работниците со попреченост.^[171] Законот треба да нагласи и дека ништо не смее да ги спречува работниците да ги побараат информациите и преку нивните претставници, синдикат и/или конкретно тело за еднаквост и/или своеволно да ги обелоденат своите плати заради спроведување на принципот на еднаква плата помеѓу мажите и жените за еднаква или работа со еднаква вредност.^[172]

Секако, треба да се предвидат посебни заштитни мерки за да се спречи директно или индиректно откривање на информации за конкретно идентификуван соработник или друг вид на злоупотреби.^[173]

Законот треба да ги прелика и решенијата што предвидуваат дека ревизијата е чекорот што следува по утврдените нееднаквости во заедничките проценки на структурите на плати во правните субјекти со најмалку 250 работници.^[174] Заедничката проценка ја прават работодавачите заедно со претставници на работниците, а ако конкретниот субјект воопшто нема претставници на работниците, тие треба да бидат назначени за оваа намена.^[175] Целта на ревизијата на платите е да ги исправи неправилностите и да доведе до елиминирање на родовата дискриминација во платите. Конечно, мора да се гарантира и охрабрува колективно договарање плати и заедничка акција. Во таа насока, Предлог-директивата воопшто не влијае врз правото на социјалните партнери да преговараат, да склучуваат и да ги применуваат колективните договори, како и да преземаат заеднички активности, па не треба ниту Законот да го ограничува ова делување.

Измените и дополнувањата треба да предвидат и дека работодавачите со над 250 вработени ќе известуваат по основи поврзани со родовиот јаз најмалку еднаш годишно,^[176] со тоа што на разбирлив начин ќе ги објавуваат податоците на нивните интернет-страници или ќе ги направат јавно достапни на друг начин.^[177] Информациите од претходните четири години, доколку постојат, исто така треба да бидат достапни по барање на работникот, и заедно со податоците за секоја наредна година, треба да се достават до надлежното тело за следење на принципот на еднаква плата. По барање, работодавачот е должен да ги достави податоците до работниците, нивните претставници, ДИТ, телата за еднаквост и здруженијата на граѓани.^[178]

Конечно, државата треба да преземе соодветни мерки за да се осигури дека, при извршување на јавни договори или концесии, економските оператори и синцирот на подизведувачи ги исполнуваат обврските во врска со еднаквата плата

171. Член 7 став 3 од Предлог-директивата.

172. Член 7 став 4 и 5 од Предлог-директивата.

173. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 27.

174. COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 27.

175. Концептот на ревизија на платите под Предлог-директивата е поширок и опфаќа ревизија во сите случаи каде е утврдено дека постои родов јаз во платите.

176. Член 8 став 1 алинеја 1-7 од Предлог-директивата.

177. Член 8 став 3 од Предлог-директивата.

178. Член 8 став 5 од Предлог-директивата.

помеѓу мажите и жените.^[179] Ова значи дека тие треба особено да гарантираат дека економските оператори имаат механизми за утврдување на плати што не доведува до јаз во платите помеѓу работничките и работниците, кои не можат да бидат оправдани со родово неутрални фактори во која било категорија работници кои извршуваат иста или работа со еднаква вредност. Потребни се и соодветни казни и услови за раскинување кои обезбедуваат усогласеност со принципот на еднаква плата при извршување на јавните договори и концесиите.

Работниците и нивните претставници не треба да се третираат помалку поволно откако ќе го искористат своето право на еднаква плата или кое било право предвидено со Предлог-директивата и потребни се посебни гаранции што ќе можат да ја гарантираат нивната неповредливост.^[180] Законот треба да воведи мерки за заштита на работниците, вклучително и претставници на работниците, од отпуштање или каков било друг неповолен третман од страна на работодавачите по жалба или по правни постапки насочени кон спроведување на усогласеност со какво било право или обврска во врска со принципот на еднаква плата.^[181]

Последно, не треба да се заборави дека Народниот правобранител (НП) има важна улога во спречувањето и заштитата од сите видови дискриминација, вклучително и од дискриминацијата врз основа на пол и род при исплата на еднаква плата и транспарентноста на платите во јавниот сектор.^[182] Токму затоа, треба да се разгледаат можностите за поголемо вклучување на НП со оглед на тоа што во моментов во годишните извештаи на НП отсуствуваат информации за постапки во врска со правото на исплата на еднаква плата за иста или работа со еднаква вредност.

179. Член 21 од Предлог-директивата.

180. Член 22 од Предлог-директивата.

181. Овие решенија се во одредена форма предвидени во ЗРО и ЗСЗД како заштита од виктимизација.

182. Која е процената на 8 %. Меѓународна организација на трудот (МОТ), Тим за техничка поддршка на пристојна работа и Канцеларија за Централна и Источна Европа, М. Петрески и Н. Мојсоска Блажевски (2015), *Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во ПЈР Македонија: економетриска анализа*, 29-30.

ЗАКЛУЧОЦИ

▲ Недоволниот фокус што го добива оваа тема во македонскиот јавен дискурс влијае проблематиката со родовиот јаз и транспарентноста во платите да стои во место и да резултира со недоволни напори државата да обезбеди и да гарантира спречување на негативните ефекти. Надминувањето на идентификуваните проблеми е остварливо преку измена и дополнување на законската регулатива за целосно вградување на Предлог-директивата во македонскиот контекст и преку значително подобрена имплементација. Првенствено, во ЗРО мора да се определи обврска проследена со пропорционална казна за транспарентност на плати на секое ниво, почнувајќи од самото распишување на огласот. Покрај тоа што е неоспорно дека се работи за Директива која е во самиот свој зародиш, како земја кандидат за членство во ЕУ, имаме обврска да го усогласиме нашето со правото на ЕУ, па по донесување на Директивата ќе треба да ја спроведеме во нашето законодавство. Сепак, спроведувањето е прашање на политичка волја која прво ќе се тестира со (не)донесувањето на потребните законски измени и дополнувања, а потоа и преку промена на практиките на институциите и јакнењето на нивните капацитети. Во секој случај, РС Македонија во моментот има обврска целосно да ја спроведе Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена), вклучително и тоа што произлегува од судската пракса на СПЕУ.

▲ Податокот дека нема информации за ниту една поведена постапка во државата за заштита на правото на еднакво плаќање во последните три години, говори за два клучни проблема.^[183] Прво, дека механизмите за заштита се неефикасни во постапувањето во судските и во управните механизми на заштита, и второ, за достапноста на и за недовербата во институциите, за недоволна информираност и за можната стигма и страв од последици на работното место кај работничките.^[184] Телата за еднаквост какви што се Народниот правобранител, КСЗД, правниот застапник на МТСП и најчесто користениот административен механизам за заштита на работничките права – Државниот инспекторат за труд, не се сензитивизирани за ова прашање и потфрлаат во своите информативни, превентивни, советодавни и репресивни надлежности кога е во прашање утврдување на повреда и заштита на овие два института.^[185]

▲ Ситуацијата е уште понеповолна кога сегледасегментот на транспарентност на платите, којшто воопшто не е уреден во македонското законодавство и воопшто не постои како идеја, освен во однос на објавувањето на платите во огласите за вработување. Јасно е дека е неопходно градење на капацитетите на МТСП, ДИТ, КСЗД и НП за да идентификуваат и да постапуваат во случаи на повреда на правото на еднаква плата, да иницираат постапки по службена должност кога ќе откријат вакви случаи и да работат на подигање на свеста и информирање на граѓаните, но и за актуализација на идејата за транспарентност на платите. Нужно е градењето на капацитетите на судиите од сите степени на судска заштита да можат при одлучувањето да ги применуваат стандардите

183. И. Јадровски (2020).

184. Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија, Реактор – Истражување во акција, 2019.

185. И. Јадровски (2020), 43.

и праксата на СПЕУ поврзани со проблематиката, потребните услови за правење *prima facie* случај на дискриминација^[186] и префрлањето на товарот на докажување во постапките за докажување на повреда на правото на еднакво плаќање.^[187]

▲ Од сето наведено, неоспорно е дека степенот на (не)транспарентност на платите започнува од самото објавување на огласите и нивното (не) наведување во нив, по вработувањето и во текот на целиот работен однос. Транспарентноста на платите значи дека работничките и работниците се информирани за скалилата на вреднувањето на трудот и имаат јасна слика за износот на нето-платите од најнизок до највисок степен за конкретни работни места. Со оглед на тоа што ваквата пристрасност може да биде и несвесна, транспарентноста на платите ќе придонесе да се подигне свеста за проблемот кај работодавачите и да им помогне да ги идентификуваат дискриминаторските разлики во платите засновани врз род, што не можат да се објаснат со валидни дискрециони фактори. Токму заради тоа, наведените конкретни препораки целат да го унапредат македонскиот правен систем, со што ќе се постават рамките за подобро трудово и антидискриминаторско законодавство.

186. Доказ кој е доволен да стори веројатно дека одредено тврдење се случило.

187. Коалиција „Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“ МАРГИНИ Скопје, Мрежа за заштита од дискриминација, И. Јадровски (2020), Повеќе работа за помалку пари: како да се намали родовиот јаз во платите во РС Македонија?, 10-11.

ЛИСТА НА ПРЕПОРАКИ

1. Предлог-измени и дополнувања на Законот за работните односи.

- ▲ Министерството за труд и социјална политика и Работната група за изработка на новиот ЗРО во членот посветен на дефинициите да ги опфатат термините „плата“, „нето-плата“, „транспарентност на плати“, „еднаква плата за иста или работа со еднаква вредност“ и „работник“ во смисла на оваа Предлог-директива;
- ▲ Министерството за труд и социјална политика и Работната група за изработка на новиот ЗРО да го дополнат законскиот текст со соодветен посебен член што ќе гарантира транспарентноста да значи дека работодавачот ќе им овозможи на работничките и работниците лесно достапен опис на родово неутрални критериуми врз основа на кои се одредуваат нивоата на плата и условите за напредување;
- ▲ Министерството за труд и социјална политика и Работната група за изработка на новиот ЗРО да ги усогласат дефинициите за дискриминација и видовите дискриминација со одредбите од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

2. Почнување на собраниска процедура за Законот за работните односи.

- ▲ Владата на РС Македонија во најбрз можен рок да ја прати финалната предлог-верзија на законското решение до Собранието на РС Македонија;
- ▲ Финалната предлог-верзија на законските решенија, на која Работната група при Министерството за труд и социјална политика работеше уште од летото 2018 година, пред и по амандманите во Собранието да биде соодветно комуницирана кон експертската и широката јавност;
- ▲ Собранието на РС Македонија да почне собраниска процедура за усвојување на Законот за работните односи.

3. Предлог-измени и дополнувања на Законот за парничната постапка.

- ▲ Министерството за правда на РС Македонија да предложи измени и дополнувања кои им даваат надлежност на судовите или засегнатите органи да издадат наредби за запирање на повреда на какво било право или обврска во врска со принципот на еднаква плата;
- ▲ Министерството за правда на РС Македонија да предложи измени и дополнувања кои на судовите или надлежните органи им дозволуваат да бараат од тужениот да преземе структурни или организациски мерки за да се усогласи со своите обврски во врска со еднаквата плата;
- ▲ Министерството за правда на РС Македонија да предложи измени и дополнувања со кои ќе обезбеди дека судовите имаат можност да бараат

откривање на доверливи информации во случаите поврзани со транспарентноста и еднаквоста на платите;

- ▲ **Министерството за правда на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои рокот на ограничување за поведување на побарувањата пред судовите ќе се определи на најмалку три години и нема да започне да тече пред да престане кршењето на принципот на еднаква плата или какво било кршење на правата или обврските од оваа проблематика, кога барателот знае за повредата.
- ▲ **Министерството за правда на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои ќе се предвиди дека успешните тужители имаат право да ги повратат сите трошоци од тужениот, додека тужените кои ќе успеат да докажат дека нема дискриминација во конкретниот случај, не треба да имаат право да ги наплатат трошоците од тужениот сè додека тужбата не е mala fides.

4. Предлог-измени и дополнувања на Законот за еднакви можности на жените и мажите или усвојување на нов Закон за родова еднаквост.

- ▲ **Министерството за труд и социјална политика на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои ќе се воспостават алатки и методологии на национално ниво за проценка и споредување на вредноста на работата во согласност со збир на објективни критериуми кои вклучуваат образовни и професионални услови, вештини, напор и одговорност, обем на преземена работа и природа на работните задачи, како прв чекор кон транспарентноста на платите;
- ▲ **Министерството за труд и социјална политика на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои на сите вработени ќе им овозможи право да добијат информации, по нивно барање, за нивната плата и за нивото на платите, распределени по род, за категоријата работници кои вршат иста или работа со еднаква вредност (право на информираност);
- ▲ **Министерството за труд и социјална политика на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои ќе се наложи обврска работодавачите да мора да ги информираат работниците за правото на информираност на годишно ниво, а по сопствена иницијатива да можат да се определат за обезбедување такви информации без работниците воопшто да имаат потреба да ги бараат;
- ▲ **Министерството за труд и социјална политика на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои ќе се гарантира правото на информација за платата; известувањето од компаниите; ревизијата на плати; и колективното договарање плати.

5. Проактивна улога на Министерството за труд и социјална политика и на Државниот инспекторат за труд за подобра имплементација на трудовото законодавство.

- ▲ **Министерството за труд и социјална политика и Државниот инспекторат за труд** да заземат јасен став и да го промовираат мислењето дека прашањата

поврзани со износот на платата на претходните работни места влегуваат во опфатот на член 26 од ЗРО, што значи дека работодавачот нема право да ги поставува и кандидатот не е должен да одговори;

- ▲ **Државниот инспекторат за труд** да започне со имплементација на гаранцијата предвидена со член 23 став 1 алинеја 5, каде е предвидено дека работодавачот што вработува по пат на јавен оглас мора да го наведе паричниот износ на основната или износот од најнизок до највисок степен на нето-платата за работното место за кое се бара работник или работничка;
- ▲ **Државниот инспекторат за труд, синдикатите и здруженијата на граѓани** активно да се залагаат за информирање на работниците и работничките и проактивно да реагираат кога ќе забележат огласи кои не ги исполнуваат законски предвидените услови.

6. Усвојување на конкретните законски решенија за внесување на одредбите од Предлог-директивата во материјалното и процесното право.

- ▲ **Собранието на РС Македонија** да ја започне и финализира собраниската процедура и да ги усвои Законот за работните односи, Законот за парничната постапка и Законот за еднакви можности на жените и мажите.

7. Проверка и широка консултација при дефинирање на актите што ќе го дефинираат новиот систем на поставеност на борбата против родовиот јаз во платите.

- ▲ **Министерството за труд и социјална политика** да обезбеди широко учество на засегнатите страни при формулирањето на решенијата.

8. Изготвување план за заедничко застапување на синдикатите со кој работничките ќе ја обезбедат својата единственост во преговорите со институциите и работодавачите.

- ▲ **Општите синдикати** да го почнат и да го водат процесот на изготвување на овој план;
- ▲ **Носителите на овој процес** да ги вклучат сите синдикати до кои може да се допре, без разлика на кое од четирите нивоа застапуваат (синдикатите на ниво на работодавачи, струковите, гранковите и општите синдикати);
- ▲ **Синдикатите** да овозможат консултациите да бидат колку што е можно посеопфатни, што подразбира вклучување на граѓанските организации што работат во областа на работничките права, земајќи ги предвид нивните наоди.

БИБЛИОГРАФИЈА

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

Коалиција „Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“ МАРГИНИ Скопје, Мрежа за заштита од дискриминација, И. Јадровски (2020), *Повеќе работа за помалку пари: како да се намали родовиот јаз во платите во РС Македонија?*.

Коалиција „Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“ МАРГИНИ Скопје, Мрежа за заштита од дискриминација, Ј. Јовановска Кануркова (2020), *Како до поголема заштита на самовработените бремени жени и бремените сопруги и животните партнерки на самовработени лица: Предизвиците за усогласувањето на Директивата 2010/41/EU во областа на социјална заштита и надоместоци при мајчинство во РС Македонија*.

Меѓународна организација на трудот (МОТ) Тим за техничка поддршка на пристојна работа и Канцеларија за Централна и Источна Европа, М. Казанџиска, М. Ристеска и В. Шмит (2012), *Родовиот јаз во платите во Поранешната Југословенска Република Македонија*.

Меѓународна организација на трудот (МОТ), Тим за техничка поддршка на пристојна работа и Канцеларија за Централна и Источна Европа, М. Петрески и Н. Мојсоска Блажевски (2015), *Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во ПЈР Македонија: економетриска анализа*.

Фондација за демократија на Вестминстер, Северна Македонија, К. Колозова и група автори (2019), *Политичко учество на жените во Северна Македонија: студија и научно-истражувачки трудови*.

Хелсиншки комитет за човекови права, В. Младенова (2021), *Работнички, обединете се!*.

Arabadjieva, K. (2021). *Time to Close the Gender Pay Gap: The Need for an EU Directive on Pay Transparency*. ETUI Research Paper-Policy Brief, 2.

Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., & Messacar, D. (2019). *Pay transparency and the gender gap* (No. w25834). National Bureau of Economic Research.

Bessen, J. E., Meng, C., & Denk, E. (2020). *Perpetuating inequality: What salary history bans reveal about wages*.

Bishu, S. G., & Alkadry, M. G. (2017). A systematic review of the gender pay gap and factors that predict it. *Administration & Society*, 49(1), 65-104.

- Bohnet, I. (2016). *What works*. Harvard university press.
- Brandão, M. M. D. S. V. (2021). *Causes of gender pay gap in Europe: a panel analysis*.
- Brynin, M. (2017). *The gender pay gap*. Equality and Human Rights Commission (EHRC).
- Burri, S. D. (2019). *National cases and good practices on equal pay*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Federici, S. (1975). *Wages against housework*. Bristol: Falling Wall Press.
- Fredman, S. (2008). Reforming equal pay laws. *Industrial Law Journal*, 37(3), 193-218.
- Goldberg, I. G. (2021). *Mother of Invention: How Good Ideas Get Ignored in an Economy Built for Men*.
- Jones, C. B., & Gates, M. (2004). Gender-based wage differentials in a predominantly female profession: observations from nursing. *Economics of Education Review*, 23(6), 615-631.
- Jones, J. H. (1926). *The Secret of High Wages*.
- Kilpatrick, C. (2011). The court of justice and labour law in 2010: A new EU discrimination law architecture. *Industrial Law Journal*, 40(3), 280-301.
- Pfeffer, J. (1998). *Six dangerous myths about pay*. Harvard business review, 76(3), 109-120.
- Purvis, J. (1995, March). Deeds, not words: the daily lives of militant suffragettes in Edwardian Britain. *Women's Studies International Forum* (Vol. 18, No. 2, pp. 91-101). Pergamon.
- Malmberg, J., 2003, *Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions*.
- Marçal, K. (2016). *Who Cooked Adam Smith's Dinner?*. Simon and Schuster.
- Määttä, P. (2008). *The ILO principle of equal pay and its implementation*. Tampere University Press.
- O'Reilly, J., Smith, M., Deakin, S., & Burchell, B. (2015). Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 299-317.
- Ramachandran, G. (2011). Pay transparency. *Penn St. L. Rev.*, 116, 1043.
- Sproule, K., Dimitrovska, N., Risteska, M., Rames, V. (2019). USAID/North

Macedonia Gender Analysis Report. Prepared by Banyan Global.

Walczak, K. (2011). Prohibition of discrimination in wages. *Krytyka Prawa*, 3(1), 335-347.

World Bank Group, (2018), *Trends in Labour Markets in FYR Macedonia: A Gender Lens*.

ДОКУМЕНТИ

Државен завод за статистика, *Активно население во РС Македонија*, Резултати од Анкетата за работна сила, I тримесечје од 2021 година.

Државен завод за статистика, 2020. *Анкета за структура на заработката на вработените*, 2018 (пристапено на 23.02.2020).

Државен завод за статистика, *Просечна месечна исплатена нетоплата по вработен*, март 2021 година.

EPSCO Conclusions, June 2019 (doc. 10349/19).

Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form database, last accessed 04.06.2021.

Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021.

Report from the Commission to the European Parliament and the Council, Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), COM/2013/0861 final.

ЗАКОНОДАВСТВО

Законот за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/12, 30/13, 166/14 и 150/15 и „Службен весник на РС Македонија“ бр. 53/21).

Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на РС Македонија“ бр. 110/19 и 267/20).

Закон за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на РС Македонија“ бр. 258/2020).

Колективен договор на државните, правосудните органи и органите на локалната самоуправа („Службен весник на Република Македонија“ 53/95).

Општколективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството („Службен весник на Република Македонија“ бр. 115/2014).

Устав на РС Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 52/1991) со датум на објавување: 22.11.1991. Амандмани I-XXXVI.

Charter of Fundamental Rights of the European Union OJ C 326, 26.10.2012.

Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women (OJ L 45, 19.2.1975).

Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (OJ L 39, 14.2.1976).

Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes (OJ L 225, 12.8.1986).

Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996 amending Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes (OJ L 46, 17.2.1997).

Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex (OJ L 14, 20.1.1998).

Council Directive 98/52/EC of 13 July 1998 on the extension of Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of discrimination based on sex to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (OJ L 205, 22.7.1998).

Commission Recommendation 2014/124/EU of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency (OJ L 69, 8.3.2014, p. 112).

Commission Staff Working Document, Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on ‘equal pay for equal work or work of equal value’, Brussels, 5.3.2020 SWD (2020) 50 final.

Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union OJ C 326, 26.10.2012.

Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (Text with EEA relevance) (OJ L 269, 5.10.2002).

Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (OJ L 204, 26.7.2006).

Directive 2014/54/EU of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers (OJ L 128, 30.4.2014).

Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System (OJ L 159, 28.5.2014).

European Union, Treaty Establishing the European Community (Consolidated Version), Rome Treaty, 25 March 1957.

International Labour Organization (ILO), Equal Remuneration Convention, 29 June 1951, C100.

Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) (Text with EEA relevance) OJ L 119, 4.5.2016.

СУДСКА ПРАКСА

Case C-12/81, Eileen Garland v British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44.

Case C-33/89, Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

Case C-58/81, Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg, ECLI:EU:C:1982:215.

Case C-66/85, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284.

Case C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

Case C-147/02 Alabaster v Woolwich plc and Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192.

Case C-171/88 Rinner-Kulhn v FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328.

Case C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883.

Case C-229/14, Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455.

Case C-278/93 Freers and Speckmann v Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83.

Case C-342/93 - Gillespie and Others ECLI:EU:C: 1996:46.

Case C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246.

Case C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411.

Case C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others, ECLI:EU:C:2010:612.

Case C-658/18, UX v Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

РАЗЛИЧНИ ИЗВОРИ

Академик, (2016), *Дискриминација и родов јазво платите: Работодавачите што плаќаат различни плати по родов основ да се соочат со санкции и казни*, 27.12.2016.

Евростат, (2018), *Живот и работа во Северна Македонија*, 5 јуни 2018.

Ministry of Labour and Social Policy and State Statistical Office in the Republic of North Macedonia in cooperation with the European Institute of Gender Equality, Bashevskaja, M. (2019) *Gender Equality Index for North Macedonia*.

International Labour Organization, *Ratifications of C100 - Equal Remuneration Convention*, 1951 (No. 100) Date of entry into force: 23 May 1953.

Solidar Foundation, (2021), *Social Rights Monitor 2020 Country Monitor: North Macedonia*.

